**Datos de identificación del programa de formación**

|  |  |
| --- | --- |
| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Gestión del desarrollo administrativo e innovación |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| COMPETENCIA | 210303037 - Reconocer recursos financieros de acuerdo con política y normativa contable. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 210303037-04 - Liquidar nómina según normativa y lineamientos de la organización.  210303037-05 - Generar los informes financieros, de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y política de la organización. |

|  |  |
| --- | --- |
| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | CF16 |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Contratos de trabajo y liquidación de nómina |
| BREVE DESCRIPCIÓN | En este componente formativo se explica la forma de liquidar la nómina empresarial, según la normativa, abordando conceptos claves, salarios, auxilio de transporte y qué trabajadores tienen derecho a recibirlo, liquidación mensual y anual de prestaciones sociales, normativa aplicable, parafiscales, seguridad social y todos los conceptos deducidos en la liquidación de nómina, tanto para el empleado, como para el empleador. |
| PALABRAS CLAVE | Contratos de trabajo, informes financieros, nómina. |

|  |  |
| --- | --- |
| ÁREA OCUPACIONAL | 1 - FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN |
| IDIOMA | Español |

# **TABLA DE CONTENIDOS**

**1. Legislación laboral**

1.1 Contrato de trabajo

1.2 Deberes y derechos del empleado y el empleador

**2. Nómina**

**3. Hojas de cálculo para la generación de informes financieros y *software* contable**

**INTRODUCCIÓN**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Apreciado aprendiz, bienvenido a este componente formativo, donde profundizará sus conocimientos en las áreas de legislación laboral, prestaciones sociales, deberes y derechos del trabajador, nómina, liquidación de nómina, salarios y contratos de trabajo; un contrato que consiste en un acuerdo de voluntades suscrito entre el empleador y el trabajador, con respecto a la forma como uno de ellos va a dar fuerza de trabajo física o intelectual, al servicio del otro, bajo la continuada subordinación, o dependencia, a cambio de una remuneración determinada.  En el siguiente video conocerá, de forma general, la temática que se estudiará a lo largo del componente formativo. |

**GUION DE VIDEO INTRODUCTORIO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Video motion | | | |
| **NOTA** |  | | | |
| **Título** | Introducción | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
| **1** | Importancia Del Uso De Las Herramientas Ofimáticas En La Educación  Secundaria |  | Apreciado aprendiz, bienvenido a este componente formativo donde aprenderá sobre interpretación y presentación de herramientas laborales y ofimáticas, para cumplir con todos los elementos mencionados en convenios, en el conjunto de leyes y reglamentos que regulan las prácticas laborales y establecen un marco, para que trabajadores y empleadores regulen sus relaciones a través de patrones de interacción colectiva, incluyendo convenios colectivos entre sindicatos y empleadores, organizaciones patronales y mecanismos para la participación de los trabajadores en la empresa. | Herramientas laborales  Leyes y reglamentos  Convenios colectivos |
| **2** |  |  | La legislación laboral, es un cuerpo de normas que prescribe la actividad laboral como regla básica, sin la cual es imposible desarrollar la actividad productiva, mejorar las condiciones, respetar a los trabajadores y cuyo objetivo es el de facilitar la verificación y el cumplimiento de los requisitos legales e institucionales para el trabajo.  Las relaciones laborales entre patrones y trabajadores, se rigen por leyes como la legislación laboral, convenios colectivos y contratos de trabajo, por lo que es necesario que exista una base sólida de los conceptos, condiciones y artículos que inciden en esta materia, además de comprender que cada parte tiene sus propias obligaciones legales. | Legislación laboral  Relaciones laborales  Obligaciones legales |
| **3** | Derecho del trabajador, seguridad del patrón  Derecho Laboral - Concepto, orígenes, fuentes y características |  | Es importante tener presente el Código Sustantivo del Trabajo CST, organismo que aflora con la finalidad de proteger las partes involucradas en un contrato laboral, y que se beneficia con la protección del Estado; cabe aclarar que el CST se aplica a todo el territorio de la República de Colombia, sin distinción de nacionalidad. La legislación del trabajo es fundamental para la economía de cualquier país y para lograr un desarrollo equilibrado, centrado en la eficiencia económica y el bienestar de la población en su conjunto. | CST  Contrato laboral  Economía |
| **4** | Manuales Legales – Aspectos Laborales  Conflicto laboral - Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia |  | Los trabajos conectan a las personas con la sociedad y la economía en la que viven, brindan acceso a un trabajo seguro, productivo y bien remunerado. Entonces, el trabajo es cualquier actividad que las personas realizan, ya sea como una obligación o como una actividad que depende de la ocupación, las necesidades y los deseos. Para que estas actividades se formalicen y realicen, debe existir un acuerdo pactado en el que una persona acuerde con la empresa, las características de la relación laboral, respetando las condiciones mínimas establecidas en el convenio colectivo correspondiente a la empresa, al Código Sustantivo del Trabajo, y al correspondiente contrato individual de trabajo. | Trabajo  Actividad  Necesidades  Convenio colectivo |
| **5** | Los 5 Tipos de Contratos Laborales que existen en México - Factorial  La Nueva Era de los Recursos Humanos: 2013 |  | Una vez creada la relación entre el trabajador y el empleador, a través del contrato, empieza a prevalecer una determinada cantidad de beneficios, derechos y obligaciones a los que ambas partes tienen derecho y se ejecutan, solo si existe una relación formal. Estos beneficios marginales, incluyen bonos de servicio, cesantías pagadas una vez al año, intereses a las cesantías, bonos extralegales y patrocinios. | Trabajador  Empleador  Beneficios  Derechos |
| **6** | ▷【tipos de relaciones laborales】» diferentes características  Los derechos del trabajador en el Perú: lo que dice la ley |  | Así mismo, se incluye en este aprendizaje, la explicación de la presentación de informes financieros mediante herramientas ofimáticas, facilitando la vida laboral y partiendo de la necesidad de facilitar el proceso contable. También se desarrollarán las habilidades necesarias para comprender la contabilización de los factores salariales y compromisos laborales, junto con su impacto significativo. | Aprendizaje  Informes financieros  Habilidades |
| **Nombre del archivo** | 12253\_v1 | | |  |

**DESARROLLO DE CONTENIDO**

1. **Legislación laboral**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| derecho laboral icono gratis  Así como en Colombia y muchos otros países, la legislación laboral se utiliza para regular las relaciones en el trabajo, tanto de empleados como empleadores, igualmente es un conjunto de normas que estipulan los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, las cuales no pueden ser modificadas por un contrato de trabajo.  En el país, la legislación laboral regula los tipos de contratación, tanto para empleados nacionales como para extranjeros, conceptos mínimos de devengo, deducciones, junto con despidos e incapacidades, entre otros. Además, garantiza la igualdad, tanto a empresarios, como a colaboradores.  El Código Sustantivo del Trabajo, permite tener una guía para los trabajadores y empresarios en cuanto a relaciones laborales; estas normas han entrado en vigor en diferentes momentos y es deber de los entes gubernamentales reguladores, mantenerlo actualizado en caso de modificaciones.  Cuando una ley es derogada, quiere decir que no se le puede dar validez a su contenido y se debe indagar por la nueva ley que tenga vigencia. Es por esto por lo que debemos consultar el código sustantivo actualizado y, preferiblemente, que contenga comentarios o notas de vigencia, para conocer la fecha en que se actualizó cada norma.  Para revisar el Código Sustantivo del Trabajo, actualizado, lo invitamos a visitar la página de la **Secretaría del Senado de la República**. |

* 1. **Contrato de trabajo**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Siempre que se hable de un empleo formal, hacemos referencia a la actividad económica en la que una persona lleva a cabo una tarea específica, y hablamos de contrato de trabajo, al referirnos al acuerdo mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Artículo 22, CST) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Rutas / Pasos. Verticales 2 | |
| **Introducción** | La ley, desde el Código Sustantivo del Trabajo, establece tres elementos indispensables, para que exista un contrato de trabajo: | |
| **1** | **Prestación personal del servicio**  Implica que el trabajador debe desempeñar la labor contratada, sin posibilidad de ser remplazado por otra persona. | trabajador icono gratis  Imagen: 122153\_i2 |
| **2** | **Subordinación o dependencia**  Permite al empleador exigirle al trabajador, el cumplimiento de órdenes y obligaciones contractuales. | Subordinacion icono gratis  Imagen: 122153\_i3 |
| **3** | **Remuneración**  Es todo tipo de retribución, proporcionada como compensación por la prestación de un servicio. | Descarga gratuita de Iconos De Equipo, Pago, Sueldo Imágen de Png  Imagen: 122153\_i4 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Dichos contratos de trabajo se pueden clasificar de dos formas. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| **Introducción** | | A continuación, se describe cada una de estas formas: |
| Hombres y mujeres de negocios se dan la mano por el contrato llegando a un acuerdo, con documentos firmados. Los socios exitosos están de pie y cerran el trato. Asociación y apretón de manos. Ilustración vectorial plana  **Imagen:** 122153\_i5 | | |
| **Según su forma** | Puede ser verbal o escrito; el verbal tiene lugar cuando, por el simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde se debe realizar, así como también la cuantía y la forma de remuneración; el escrito consta de un documento firmado por las partes y contiene algunos ítems importantes como: la duración de dicho contrato, la identificación y domicilio de los interesados, lugar y fecha de celebración, cuantía de la remuneración, forma y periodos de pago, y terminación del contrato. | |
| **Según su duración** | Se puede llevar cabo por tiempo fijo, incluido lo determinado por labor de obra, o por tiempo indefinido, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. Por tiempo fijo o determinado, debe celebrarse por escrito y su duración no puede ser superior a tres años y admite, al menos, dos modalidades: el contrato a término fijo inferior a un año, que no tiene término mínimo de duración, y el contrato a término fijo de duración entre uno y tres años; cabe aclarar que puede ser renovado indefinidamente. | |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Y para la terminación de cualquier contrato, la ley exige el preaviso, es decir, que la parte interesada avise a la otra, su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días calendario, a la fecha de vencimiento del término estipulado. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Tarjetas Avatar | |
| **Introducción** | A continuación, se relacionan algunos de los contratos que existen: | |
| **Por labor de obra**  El contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra o labor de que se trate. | | Vector gratis icono plano de avatar de profesión con cocinero mecánico policía  **Imagen** 122153\_i6 |
| **Por tiempo indefinido**  Se entiende este contrato cuando las partes no determinan su duración. Esta modalidad de contrato puede celebrarse verbalmente o por escrito. | | Icono de calendario  **Imagen:** 122153\_i7 |
| **Trabajo ocasional, accidental o transitorio**  Se entienden aquellos de corta duración, inferiores a un mes, siempre que se trate de labores ajenas a las actividades normales del empleador. | | grupo de trabajo icono gratis  **Imagen:** 122153\_i8 |

* 1. **Deberes y derechos del empleado y el empleador**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Se resalta que todo contrato celebrado por las partes que lo suscriben, adquiere unos derechos y obligaciones, y el contrato laboral no está exento de estas formalidades, las cuales se establecen en los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo -CST. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Carrusel de tarjetas | |
| **Introducción** | Conozcamos cuáles son estas formalidades (artículo 58, Código Sustantivo del Trabajo): | |
| Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de modo particular, la impartan el empleador o sus representantes. | | **Imagen:** 122153\_i9 |
| No comunicar a terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador. | | comunicación icono gratis  **Imagen:** 122153\_i10 |
| Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes. | | herramientas de trabajo icono gratis  **Imagen:** 122153\_i11 |
| Guardar rigurosamente la moral, en las relaciones con sus superiores y compañeros. | | moral icono gratis  **Imagen:** 122153\_i12 |
| Comunicar oportunamente, al empleador, las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios. | | paquete dañado icono gratis  **Imagen:** 122153\_i13 |
| Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente, que afecten o amenacen a las personas o cosas de la empresa o establecimiento. | | **Imagen:** 122153\_i14 |
| Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. | | **Imagen:** 122153\_i15 |
| La trabajadora, en estado de embarazo, debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. | | Descarga gratuita de Iconos De Equipo, El Embarazo, Las Vitaminas Prenatales Imágen de Png  **Imagen:** 122153\_i16 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Un contrato de trabajo está conformado por dos partes y, de igual manera, gozan de unos derechos y unas oobligaciones que deberán ser asumidas entre los mismos. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Rutas /Pasos Horizontal | |
| **Introducción** | En consecuencia, son consideradas como obligaciones del empleador, las siguientes (artículo 57 Código Sustantivo del Trabajo): | |
| **Paso 1** | Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación contraria, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. | Icono de herramienta de servicio en fondo blanco. Ilustración del vector  **Imagen:** 122153\_i17 |
| **Paso 2** | Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garanticen, razonablemente, la seguridad y la salud. | herramienta de protección de equipos de trabajo diseño vectorial  **Imagen:** 122153\_i18 |
| **Paso 3** | Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. A este efecto, en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias. | Medicamentos, vasijas medicinales, pastillas, cápsulas, botiquín de primeros auxilios, pulverización de garganta, medicina para el resfriado y la gripe, aislados en el fondo blanco. Ilustración vectorial de estilo plano.  **Imagen:** 122153\_i19 |
| **Paso 4** | Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos. | Employee Wages Vector Icon  **Imagen:** 122153\_i20 |
| **Paso 5** | Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. | Icono del vector de confianza  **Imagen:** 122153\_i21 |
| **Paso 6** | Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio. En el reglamento del trabajo se señalan las condiciones para las licencias antedichas. | Licencias icono gratis  **Imagen:** 122153\_i22 |
| **Paso 7** | Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo, hubiere sido sometido a examen médico. | Icono de esquema de vacunación de certificado sobre fondo blanco. Trazo editable. Ilustración vectorial.  **Imagen:** 122153\_i23 |
| **Paso 8** | Pagar al trabajador los gastos razonables de llegada y regreso, si para prestar sus servicios tuvo que cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. | Delivery Van Vector Icon  **Imagen:** 122153\_i24 |
| **Paso 9** | Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. | Inspección de cumplimiento aprobada  **Imagen:** 122153\_i25 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Uno de los derechos básicos reconocidos por el Estado, es la igualdad humana. De acuerdo con el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece que “Todos los trabajadores y trabajadoras, son iguales ante la ley y tienen la misma protección y garantías”. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Carrusel de tarjetas | |
| **Introducción** | Por lo tanto, son conocidos como derechos del trabajador: | |
| Libertad de trabajo. | | **Imagen:** 122153\_i26 |
| Protección al trabajo. | | Workers rights protection concept icon. Legal services types. Give chance to choose money earning way idea thin line illustration. Vector isolated outline RGB color drawing. Editable stroke  **Imagen:** 122153\_i27 |
| Igualdad de los trabajadores. | | Equality free icon  **Imagen:** 122153\_i28 |
| Derecho al trabajo. | | derecho laboral icono gratis  **Imagen:** 122153\_i29 |
| Derechos de asociación y huelga. | | **Imagen:** 122153\_i30 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| También se tienen otros derechos, como los siguientes:   * Un trabajo digno. * Vacaciones. * Permisos por enfermedad o incapacidad médica. * Prestaciones sociales. * Pensión. * Ajustes de sueldo. * Prestaciones sociales. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Tarjetas Avatar | |
| **Introducción** | Asimismo, existen los derechos indiscutibles de propiedad de un empleador, los cuales son: | |
| Ejercer la potestad y facultad en la organización, dirección y control. | | conjunto de iconos de concepto de recursos humanos y administración de negocios  **Imagen** 122153\_i31 |
| Poder establecer un orden reglamentario y disciplinario. | | conjunto de iconos de concepto de recursos humanos y administración de negocios  **Imagen:** 122153\_i32 |
| Obtener prestaciones del trabajo. | | conjunto de iconos de concepto de recursos humanos y administración de negocios  **Imagen:** 122153\_i33 |
| Obtener beneficio de la productividad del trabajo. | | Icono de conversión de vector plano  **Imagen:** 122153\_i34 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| En una relación laboral siempre pueden existir desacuerdos, lo que ocasiona, de alguna forma, que el contrato de trabajo pueda ser terminado, sea por pacto expreso entre las partes, por una disposición legal, por una justa causa por cualquiera de las partes o, unilateralmente, sin que exista justa causa. La terminación del contrato de trabajo incluye el pago de todas las cantidades adeudadas al empleado, en el momento de la rescisión del contrato.  Para ampliar la información, lo invitamos a leer el PDF **Causales de terminación del contrato de trabajo e indemnizaciones.** |

1. **Nómina**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| nómina de sueldos icono gratis  De igual manera, en materia de contabilidad, la nómina se refiere a los pagos quincenales o mensuales que el empleador realiza a los trabajadores, vinculados mediante contrato de trabajo. Estos pagos comprenden salario, comisiones, horas extras, recargos, prestaciones sociales, vacaciones y auxilios; es así como la nómina es el documento que recibe cada mes, un trabajador de la empresa, en el que consta el salario o compensación salarial recibido por el trabajo realizado durante ese mes. Según el artículo 144 del Código Sustantivo del Trabajo, es lo que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Acordeón tipo 1 |
| **Introducción** | En la nómina, se tienen en cuenta varios apartados, como: |
| nómina de sueldos icono gratis  **Imagen:** 122153\_i36 | |
| **Devengos**  Son aquellas sumas pagadas al trabajador como retribución de sus servicios. Entre estos conceptos, se encuentran aquellos pagados directamente como remuneración salarial y son la parte que suma dentro de una nómina. En el apartado de devengos, existen los salariales y los no salariales.  Son clasificados como salariales:   * Salario base: corresponde al pago mensual mínimo que recibirá un trabajador. * Complementos salariales: son percepciones económicas que se añaden al salario base, por una causa específica y determinada, derivada de la prestación del trabajo. * Horas extraordinarias: las horas extraordinarias son las cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza, además de su jornada de trabajo. * Pagos extras: según cada convenio o acuerdo, entre empleado y empresa. * Mejoras voluntarias: el sueldo que se percibe como salario en especie o retribución.   Por otra parte, los no salariales son los que se compensan, como:   * Indemnizaciones. * Prestaciones de seguridad social. * Indemnizaciones por traslados. * Suspensión o despido. | |
| **Deducciones**  Son descuentos del monto total devengado por el trabajador, es decir, la suma de los salarios percibidos durante un mes o una quincena, son conceptos o valores descontados de la nómina. Estas deducciones se encuentran previstas en la ley, y se llevan a cabo para efectos de realizar los aportes a seguridad social, sobre el porcentaje que deba ser asumido por el trabajador.  Dentro de los valores que se deducen de la nómina tenemos:   * Aporte a la salud. * Aporte a la pensión. * Fondo de solidaridad. * Cuotas sindicales. * Aportes a cooperativas. * Embargos. * Créditos. * Deudas. * Retención en la fuente.   Es necesario dejar en claro que la empresa, la compañía u organización, no podrá retener ningún valor del salario de un empleado sin el consentimiento expreso del mismo, a menos que lo ordene un tribunal competente. | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Infografía interactiva Punto caliente | |
| **Texto introductorio** | El documento en el que se relacionan estos conceptos, se conoce de manera común como nómina, y está compuesta por los siguientes elementos: | |
| Realizar una imagen como la que se presenta. | | |
| **Código de la imagen** | 122153\_i37 | |
| **Punto caliente 1** | Datos de identificación de la empresa. | 1 |
| **Punto caliente 2** | Datos básicos del trabajador. | 2 |
| **Punto caliente 3** | Periodo de liquidación. | 3 |
| **Punto caliente 4** | Compensaciones salariales y no salariales, que componen el salario bruto. | 4 |
| **Punto caliente 5** | Deducciones que se realizan al salario bruto. | 5 |
| **Punto caliente 6** | Detalles de las bases de cotización de la nómina. | 6 |
| **Punto caliente 7** | Total neto a percibir. | 7 |
| **Punto caliente 8** | Lugar y emisión, fecha y empresa. | 8 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Antes de continuar, es importante tener presente que existen varios tipos de salarios. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Infografía interactiva Punto caliente | |
| **Texto introductorio** | Conozcamos cada uno de ellos: | |
| Los editables se encuentran en la carpeta Anexos con el nombre Infografia2.pptx | | |
| **Código de la imagen** | 122153\_i38 | |
| **Punto caliente 1** | Está estipulado en el artículo 145 del CST. Monto mínimo al que todo trabajador tiene derecho. Es decretado por el gobierno nacional anualmente; para el año 2023, en Colombia se decretó por un valor de $1.160.000. | **Salario mínimo** |
| **Punto caliente 2** | Está estipulado por el artículo 132 del CST. Está conformado por un valor salarial equivalente a 10 salarios mínimos, que constituye un 70 % del total de la remuneración. | **Salario integral** |
| **Punto caliente 3** | Toda retribución material diferente al dinero, que recibe el trabajador como parte de su remuneración salarial y contraprestación directa del servicio. Está estipulada por el artículo 129 del CST. | **Salario en especie** |
| **Punto caliente 4** | Cuando el trabajador recibe pagos sujetos a la ejecución de determinados hechos, comisiones o bonificaciones. | **Salario variable** |
| **Punto caliente 5** | Establecido en el artículo 132 del CST, es una modalidad de salario variable, donde se paga un valor determinado, por una labor específica. | **Salario a destajo** |

**Trabajo extra y recargos**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Horas extras icono gratis  Recuerde que la jornada ordinaria consiste en 8 horas diarias y 48 horas semanales y, al realizar un exceso de horas de trabajo fuera del horario estipulado o pactado mediante el contrato, se presentan las horas extras, aquellas que se desarrollan más allá de la jornada ordinaria; cabe aclarar que, en ningún caso, las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder a 2 diarias y 12 a la semana.  Para poder laborar el tiempo suplementario, el empleador deberá solicitar autorización del Ministerio de Salud y Protección Social, y si lo obtiene, deberá llevar un registro de trabajo suplementario y está obligado a entregar al trabajador, una relación de las horas extras laboradas. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Tarjetas Animadas |
| **Introducción** | La liquidación del trabajo extra o suplementario, se llevará a cabo de acuerdo con las fórmulas presentadas a continuación: |
| Icono del vector de administración de tiempo en fondo blanco  **Imagen:** 122153\_i40 | El valor de la hora diaria se obtiene del valor del salario ordinario.  Valor de hora diaria = valor salario / 30 / 8. |
| luz solar y luna en círculo concepto diurno y nocturno ilustración vectorial EPS10  **Imagen:** 122153\_i41 | El valor extra diurno se remunera con un recargo del 25 % sobre el valor del trabajo ordinario.  Valor de la extra diurna = Valor hora diaria x 1.25 x # de horas. |
| luz solar y luna en círculo concepto diurno y nocturno ilustración vectorial EPS10  **Imagen:** 122153\_i42 | El valor extra nocturno se remunera con un recargo del 75 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.  Valor de la extra nocturna = Valor hora diaria x 1.75 x # de horas. |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Fecha de pago del dinero de impuestos recurrentes programado en el icono del calendario, día de pago de facturas de éxito, agenda de efectivo salarial y salarial, día de pago de crédito o préstamo, plan contable de suscripción financiera  Igualmente, los recargos nocturnos, los dominicales y los festivos, son términos y condiciones sujetos a la jornada normal de trabajo del empleado, según lo acordado entre las partes.  Para efectos legales, se considera como trabajo diurno, el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y trabajo nocturno entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Esta distinción ofrece importancia para el régimen de retribución de los recargos legales como horas extras y trabajo nocturno. En este caso, no hay trabajo extra, sino un recargo por trabajar en dicho horario.  Debemos tener en cuenta que los días tienen una duración de 24 horas, contados desde las 12:00 de la noche hasta las 12:00 de la noche del día siguiente. Por otra parte, el recargo dominical y festivo es para los empleados que, por cualquier razón, deben trabajar un festivo donde no hay cabida a horas extras, porque se aplica el sistema legal de 8 horas. A la hora de determinar la compensación obligatoria de vacaciones, hay que tener en cuenta que, si el salario de un trabajador es fijo, incluye el pago de los domingos y festivos. |

**Prestaciones sociales**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Las prestaciones sociales son los pagos adicionales, aparte del salario, que el trabajador recibe en determinadas épocas del año, y que, a su vez, le representan beneficios; estas prestaciones son una remuneración obligatoria por parte del empleador, para los trabajadores que se encuentren vinculados a la empresa, por medio de un contrato de trabajo. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| **Introducción** | | A continuación, se mostrarán detalladamente, cada una de estas prestaciones, con sus respectivas fórmulas de liquidación. |
| Conjunto de conceptos del paquete de prestaciones para empleados. Compensación que complementa el salario del empleado. Ventajas del trabajador: horas extraordinarias, seguro médico, vacaciones y prestaciones de jubilación. Ilustración vectorial plana  **Imagen:** 122153\_i44 | | |
| **Auxilio de cesantías** | Se refiere a una prestación social a cargo de todo empleador, cuyo fin es un ahorro que tiene el trabajador para cuando esté desempleado, o para invertir en el pago de sus estudios, o de su cónyuge/compañero permanente, o el de sus hijos, para compra, mejora o liberación de gravámenes de su vivienda.  **Fórmula para liquidar cesantías = valor del salario mensual x los días laborados en el año / 360.**  Las cesantías se causan a 31 de diciembre de cada año y se consignan en el fondo de cesantías que elija el trabajador, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente. De no consignarse en la fecha establecida, el empleador deberá pagar una multa de un día de salario por cada día de retraso, a favor del trabajador. | |
| **Intereses sobre las cesantías** | Todos los empleadores deberán pagar a sus trabajadores los intereses sobre las cesantías, que equivalen al 12 % anual. Los intereses se causan y se pagan a más tardar el 31 de enero de cada año, con base en el saldo de cesantías que el trabajador tuviere acumuladas a su favor al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.  **Fórmula para liquidar intereses sobre las cesantías = valor de las cesantías x días trabajados en el año x 0.12 / 360.** | |
| **Prima de servicios** | Es una prestación social que debe pagar el empleador que tenga carácter de empresa, con la finalidad que sus trabajadores disfruten por las utilidades que arroja la empresa. Se pagará, por concepto de prima de servicios, 30 días de salario por cada año de prestación del servicio, los cuales se pagan de forma semestral por partes iguales, el quince de junio y el 20 de diciembre.  **Fórmula para liquidar la prima de servicios = valor del promedio del salario mensual x los días laborados en el semestre / 360.** | |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Teniendo clara la clasificación anterior, se puede decir que las vacaciones no son salario, ni prestación social, sino un descanso remunerado, que debe tomarse como base para liquidar aportes. |

**Salario integral**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Ampliemos un poco más la información sobre el salario integral.  Se encuentra estipulado a través del artículo 132 del CST. Se conforma por un factor salarial equivalente a diez (10) smmlv (salario mínimo mensual vigente) que constituyen el 70 % del total de la remuneración, más uno prestacional de (3) smmlv que equivalen al 30 % de la misma. El factor salarial comprende el valor que debe utilizarse como base para la liquidación de aportes al sistema de seguridad social, parafiscales, vacaciones, licencias e incapacidades. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Carrusel de tarjetas | |
| **Introducción** | El salario integral incluye los siguientes conceptos: | |
| Salario. | | Ilustración plana de la bolsa de dinero. Las monedas de oro y dólares se apilan. Riqueza e icono bancario. Aislado sobre blanco  **Imagen:** 122153\_i45 |
| Prima de servicios. | | Día de pago. Salario que recibe el día. Pagos mensuales. Trabajadores de oficina tiran monedas a mano. Planificación financiera. Fecha del calendario de obtención de salarios. Financiar entrada. Concepto de dinero de ganancia de vectores  **Imagen:** 122153\_i46 |
| Auxilio de cesantías. | | Análisis financiero regular, comprobación del presupuesto de los hogares, cálculo de beneficios corporativos, inversión de ahorro 3d icono ilustración vectorial isométrica. Salario contable de finanzas empresariales con dinero en efectivo  **Imagen:** 122153\_i47 |
| Horas extras. | | Imagen que ilustra el seguimiento de su tiempo  **Imagen:** 122153\_i48 |
| Recargos nocturnos. | | Night calendar glyph icon. Silhouette symbol. Calendar page with moon and stars. Negative space. Vector isolated illustration  **Imagen:** 122153\_i49 |
| Trabajo dominical y festivo. | | Después de horas de trabajo, horas extra tardías o carrera que trabajan en un concepto de tiempo diferente, empresario seguro de sí mismo que usa un portátil de computadora sentado a las 24 horas trabajando de noche con un colega en otro país.  **Imagen:** 122153\_i50 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Sin embargo, el salario integral no incluye:   * Vacaciones. * Aportes a seguridad social. * Aportes parafiscales. * Indemnización por despido injustificado. * Sanciones moratorias. |

**Novedades**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Descarga gratuita de De La Nómina De Pago, Sueldo, Iconos De Equipo Imágen de Png  El numeral 10 del artículo 2.1.1.3 del Decreto 780 de 2016, establece que se entiende por novedad toda modificación que afecta el estado o condición de afiliación del trabajador, la inscripción, cambio o retiro de una EPS y las actualizaciones que se efectúen de los datos de los afiliados. Estas novedades deben ser reportadas, de manera obligatoria una vez se presenten, a modo que el empleador no sea objeto de determinadas sanciones, según el tipo de novedad que debería reportarse.  Existen dos tipos de novedades: las permanentes, que son aquellas que se mantienen de manera constante durante la relación laboral, como por ejemplo, traslado de EPS o de fondo de pensiones; y las transitorias que, como su nombre lo indica, se presentan por un período determinado, como por ejemplo, una incapacidad o una licencia no remunerada. Para prestar estos servicios, los operadores deben estar autorizados por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Tarjetas Conectadas |
| **Introducción** | Algunas novedades que pueden presentarse son: |
| **Imagen:** 122153\_i52 | |
| **Imagen:** 122153\_i53 | **Licencia por luto**  5 días hábiles cuando el fallecido es familiar dentro del grado de parentesco que exige la ley. |
| Icono de línea plana de maternidad. Ilustración vectorial de un bebé en una honda en un brazo femenino. Lactancia materna  **Imagen:** 122153\_i54 | **Licencia o descanso durante el periodo de lactancia**  2 descansos de 30 minutos cada uno, durante la jornada laboral. |
| maternidad icono gratis  **Imagen:** 122153\_i55 | **Licencia de maternidad**  12 semanas u 84 días después del parto, la cubre la EPS 10 % del IBC (Ingreso Base de Cotización). |
| Símbolo de pictograma de icono de línea plana mínima de embrión niño  **Imagen:** 122153\_i56 | **Licencia de aborto o parto prematuro**  De dos a cuatro semanas, la paga la EPS al 100%. |
| **Imagen:** 122153\_i57 | **Licencia de paternidad**  Ley María 755 de 2002, son 8 días hábiles, si ambos cotizan, o 4 días si solo cotiza el padre; 100 % la cubre la EPS. |

**Liquidación de nómina**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Sistema de nómina de sueldos, cálculo de ingresos en línea y pago automático, fecha de pago administrativo o civil de contabilidad de oficina, concepto de salarios de los empleados, empresario con computadora de nómina de sueldos en línea.  Una vez conocidos todos los términos, vamos con la liquidación de nómina, la cual consiste en calcular el valor acumulado de la cantidad de días trabajados y la cantidad deducida del pago de un empleado, durante un período determinado, para llegar al valor total pagado. Se liquida mensual o quincenalmente, dependiendo de las condiciones de pago pactadas; las empresas deberán continuar liquidando sus respectivos salarios, para determinar los diversos conceptos que adeudan a los trabajadores y que deben descontar.  En la liquidación de la nómina se deben tener en cuenta dos cosas que deberá pagar el empleador y que se le deducirá al empleado, como vemos que se presenta en la siguiente tabla. |

**Tabla 1**

*Obligaciones del empleador y del empleado*

|  |  |
| --- | --- |
| **Obligaciones** | |
| **Empleado** | **Empleador** |
| **Deducciones**  4 % Salud.  4 % Pensión. | **Devengado**  Salario básico.  Horas extras.  Auxilio de transporte. |
| **Otras deducciones**  Libranzas.  Créditos con empleador.  Aportes al FSP (Fondo de Solidaridad Pensional). | **Seguridad social**  12 % Pensión.  8.5 % Salud.  0.522 % ARL (Administradoras de Riesgos Laborales). |
|  | **Parafiscales**  2 % SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje).  3 % ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar).  4 % Caja de compensación familiar. |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| El fondo de solidaridad pensional, lo pagan los asalariados que ganen más de 4 salarios mínimos; equivale al 1 % del ingreso base de cotización, sin subsidio de transporte.  El formato estándar utilizado para la liquidación de nómina, se debe regir por la legislación vigente, que define la estructura mínima y el contenido que debe seguirse en todo momento. |

**3. Hojas de cálculo para la generación de informes financieros y *software* contable**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Pantalla del equipo de software de hoja de cálculo con datos de contabilidad financiera. informe de actividades analíticas de la base de datos. documento de investigación de auditoría con cuadro y número. ilustración vectorial aislada de icono plano  Con el desarrollo de las herramientas tecnológicas, se ha facilitado el registro de la información contable, lo que permite a las empresas contar con información en tiempo real y sin recurrir al cierre de sus instalaciones, para determinar cantidades en inventarios, utilidades o pérdidas en cada periodo. Dentro de las herramientas ofimáticas comunes, encontramos las hojas de cálculo y los *software* contables.  Se entiende por hoja de cálculo a la aplicación organizada en filas y columnas que, a su vez, permite el uso de fórmulas para el cálculo de diferentes operaciones aritméticas; cada documento es un libro en donde se puede crear un sin número de hojas. Esta herramienta es útil tanto en organizaciones, como en diferentes escenarios personales. Su importancia radica en la versatilidad para realizar bases de datos, informes, datos estadísticos, clasificaciones entre otros. |

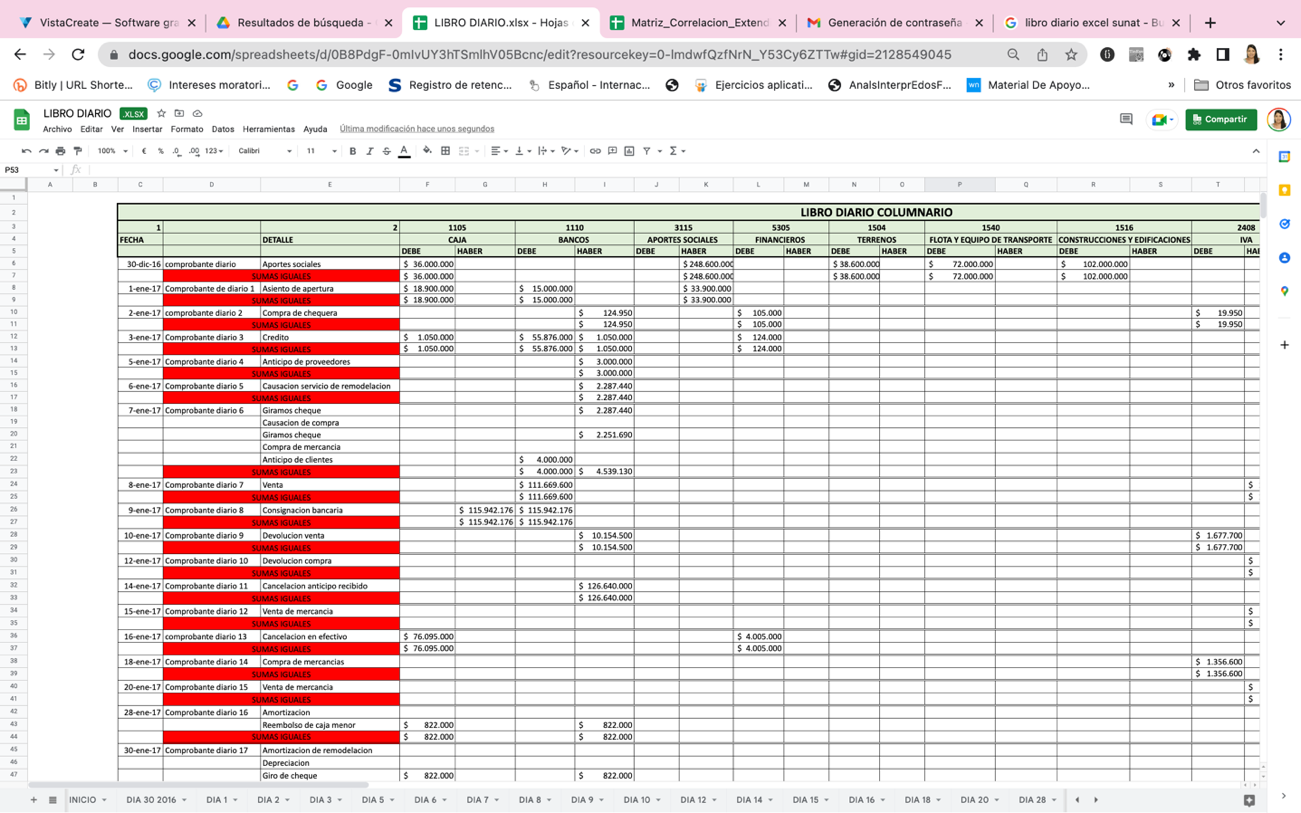
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| **Introducción** | | Los conceptos básicos a tener presentes son: |
| Documento de tabla vacío, ilustración vectorial  **Imagen:** 122153\_i60 | | |
| **Libro** | Compilación de hojas, se puede almacenar en el disco duro y su extensión es .xls/ods. | |
| **Celda** | Lugar para digitar datos, sean numéricos o alfabéticos. Es un espacio rectangular, formado al hacer la intersección entre fila y columna. | |
| **Fórmula** | Expresiones numéricas para realizar el cálculo de alguna operación. | |
| **Función** | Fórmula definida para realizar cálculos, utilizando valores puntuales y en un orden establecido. | |

**Aplicación de fórmulas en un libro mayor y un diario**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Libro diario: teniendo en cuenta que el libro diario es necesario para el registro cotidiano de las operaciones mercantiles de una organización, puede ser diligenciado en hojas de cálculo, donde las principales fórmulas son fechas, y suma de los valores. Los asientos deben relacionarse en orden cronológico y el número de orden, consecutivo. Se diseñan para que, de manera automática, alimente los libros mayores.  La siguiente imagen presenta un ejemplo sobre cómo se visualiza el libro diario en hojas de cálculo. |

**Figura 1**

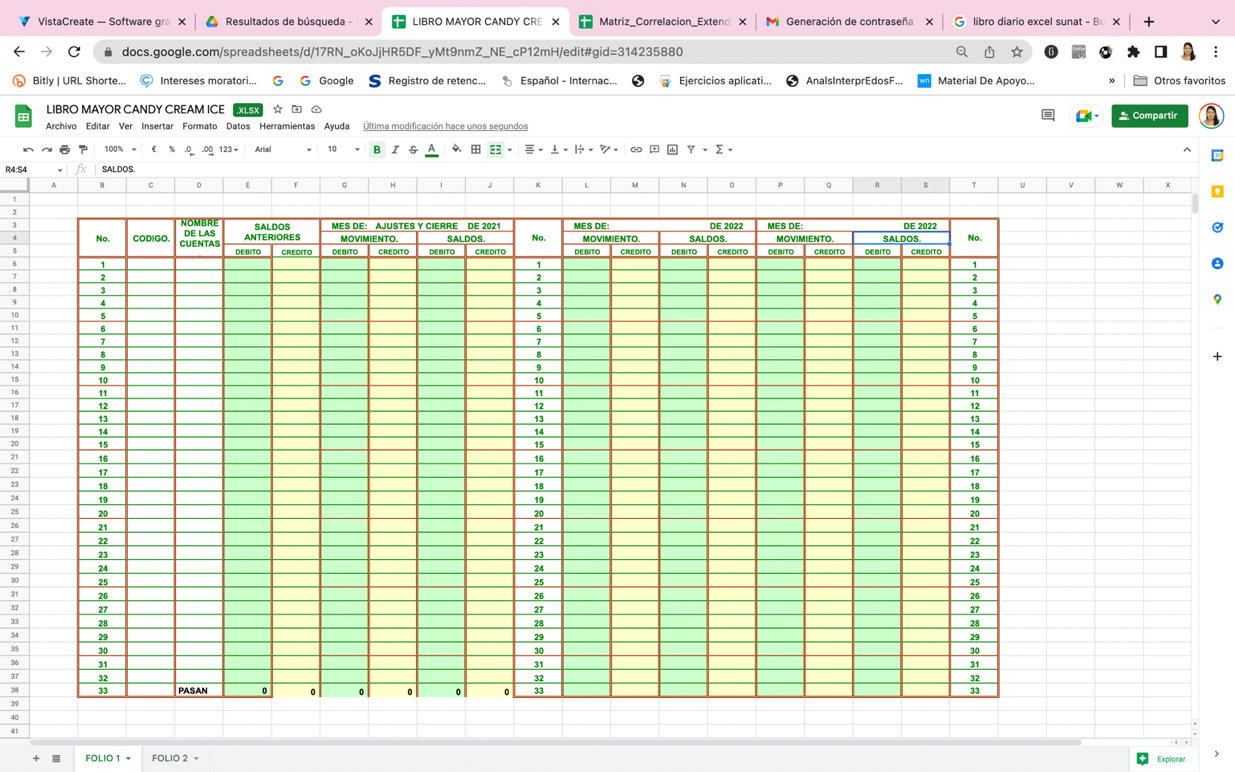
*Ejemplo libro diario en una hoja de cálculo*



|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Libro mayor:es conocido como el libro de balances, debido a que resume o sintetiza la información registrada en el libro diario, en donde se compilan las cuentas para la posterior elaboración de los estados financieros, de propósito general, al finalizar el periodo contable: Estado de situación financiera y Estado de resultados integrales.  En una hoja de cálculo se diseñaría de esta forma: |

**Figura 2**

*Ejemplo libro mayor en hoja de cálculo*

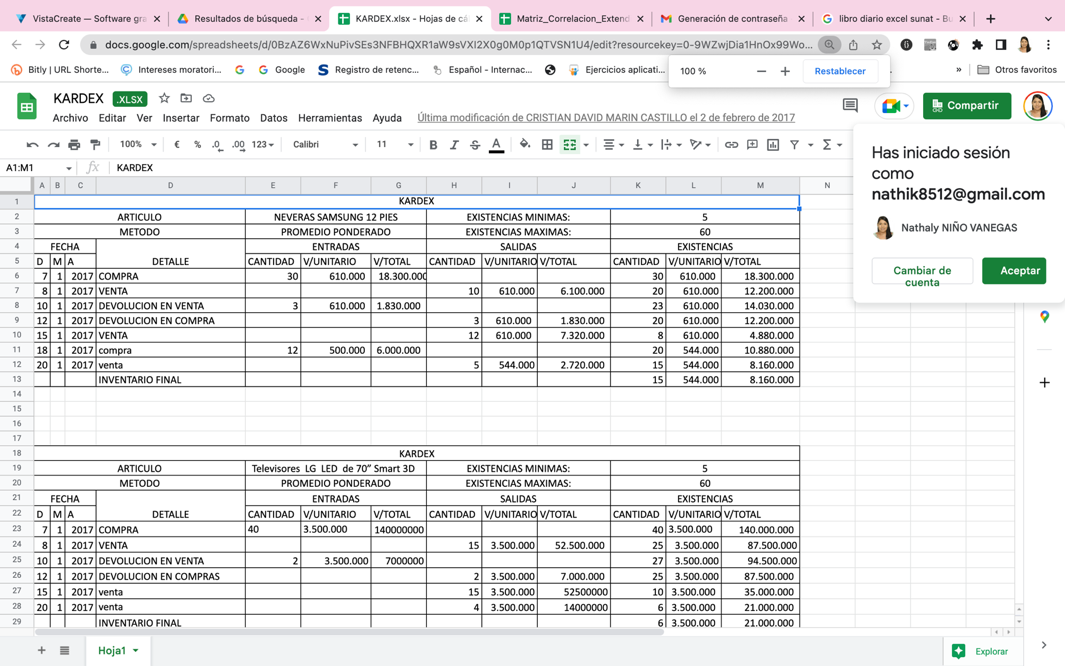


**Tarjetas kardex o de inventario**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Las hojas de cálculo hacen parte de un libro auxiliar, en el que se diligencia la información de los productos existentes, referenciando características, unidades, proveedores, y detalles que permitan conocer su ubicación y la cantidad de existencias totales.  En una hoja de cálculo, se podría construir de la siguiente manera: |

**Figura 3**

*Ejemplo de kardex en una hoja de cálculo*



**Comprobantes de cierres y ajustes**

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Concepto de hojas de cálculo de ilustraciones planas. Ilustración para sitios web, páginas de inicio, aplicaciones móviles, afiches y banners.Con el objetivo de realizar un cierre en el periodo contable, las organizaciones llevan a cabo una cancelación de las cuentas de resultados (ingresos, costos y gastos) hasta llevarlas a cero, para iniciar un nuevo periodo contable. Al realizar este proceso en las hojas de cálculo, se debe lograr una conexión de estos comprobantes de cierre, con los balances de prueba para, de esta forma, emitir estados financieros.  En una hoja de cálculo se puede crear todo el ciclo contable en un libro, en donde cada hoja da lugar a alguno de estos ítems: libro diario, libro mayor, inventarios, balances de prueba, balance ajustado y estados financieros. |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Estado financiero, preparación de informes. Concepto de informe financiero, contabilidad digital, auditoría e investigación financiera, informe contable. Ilustración vectorial en diseño plano  Es importante comprender que un estado financiero es una declaración de lo que se cree que es cierto, expresado en términos de una unidad monetaria, por ejemplo, en pesos. Cuando los administradores preparan estados financieros, están describiendo, en términos financieros, ciertos atributos de las empresas que están representando, de forma razonable.  El tiempo es un factor importante al preparar y entender los estados financieros de una empresa. Los estados pueden cubrir un periodo tan corto como una semana, o tan largo como un año. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| **Introducción** | | En las NIIF (Normas Internacionales de la Información Financiera), dependiendo de las características e información que ofrecen los reportes financieros, estos se clasifican de la siguiente manera: |
| Vidrio de aumento con gráficos financieros en el teclado del portátil. Concepto de negocio.  **Imagen:** 122153\_i66 | | |
| **De propósito general** | Son estados financieros cuya elaboración y presentación es obligatoria al menos una vez al año; los usuarios de estos informes son un público indeterminado y su propósito es dar a conocer información financiera sobre el ente económico. El conjunto completo está conformado por:   * Estado de situación financiera. * Estado de resultados. * Estado de cambios en el patrimonio. * Estado de flujo de efectivo. * Estados financieros consolidados. * Notas a los estados financieros, las cuales hacen parte integral de los mismos. | |
| **Estados financieros intermedios** | Están conformados por aquellos estados financieros que se preparan y se presentan aplicando principalmente las NIC 1 y 7 (Normas Internacionales de Contabilidad Oficializadas), para satisfacer necesidades de información de periodos intermedios (entre enero y diciembre); entre estos estados, tenemos:   * Estado de situación condensada. * Estado de situación de resultados condensado. * Estado de cambios en el patrimonio condensado. * Estado de flujo de efectivos condensado. * Notas explicativas seleccionadas. | |
| **Estados financieros separados** | Se refiere a aquellos estados financieros elaborados por cada inversionista, sea este un controlador o matriz, un inversionista en una organización asociada, o un partícipe en una compañía controlada conjuntamente, donde los inversionistas han contabilizado su inversión por el costo histórico y no por los cambios patrimoniales que la sociedad receptora ha experimentado. | |
| **Estados financieros consolidados** | Son aquellos que se elaboran y se presentan en un grupo empresarial, como si fuera una sola entidad. Los estados financieros consolidados que se deben preparar, elaborar y presentar, son:   * Estado de situación financiera consolidado. * Estado de resultados consolidado. * Estado de cambios en el patrimonio consolidado. * Estado de flujo de efectivo consolidado. * Notas a los estados financieros consolidados. | |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Gracias a la evolución tecnológica, tenemos acceso a múltiples herramientas que sirven para que la labor contable sea completa y veraz; esto facilita que las organizaciones cuenten con información oportuna e inmediata, sea cual sea el momento en que se requiera.  En la actualidad, las empresas apoyan el registro de sus operaciones contables en sistemas contables que, en muchos casos, son actualizados en línea, siendo algo muy conveniente para que cualquier usuario de la información contable, pueda acceder a ella sin importar el lugar donde se encuentre.  Aquí aparece el *software* de contabilidad, el cual es un programa o aplicación informática que trata los datos contables de una empresa, mediante métodos sistemáticos. En Colombia existen varios, pero el más reconocido es SIIGO.  Este *software* contable permite que la información sea registrada de manera inmediata, tiene un alto nivel de confiabilidad en el riesgo de pérdida de información, muchos usuarios comentan aspectos positivos del mismo, indicando la simplicidad y facilidad de gestionar las tareas contables.  Lo invitamos a ver el siguiente video, el cual nos habla sobre la importancia de tener en las empresas un *software* contable. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Video motion | | | |
| **NOTA** |  | | | |
| **Título** | Importancia del *software* contable | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
| **1** | Cuáles son los países más competitivos de América Latina según el Foro  Económico Mundial? - BBC News Mundo |  | La competitividad desempeña un papel importante en la economía mundial, debido a que ha obligado a las empresas a implementar procedimientos que contribuyan a mejorar todos sus procesos; es por eso que el registro de las operaciones ha pasado de procesarse de forma manual (análoga), a contar con un *software,* a través del cual se cumple dicho propósito. | Competitividad  Procesos  *Software* |
| **2** |  |  | Adicional a esto, es necesario tener en cuenta que los diferentes usuarios requieren que les sea suministrada información específica y/o general; dicho de otra manera, la empresa debe dar a conocer información que interese a cada usuario y/o entregar informes que abarquen los intereses de todos. | Información específica  Usuarios |
| **3** |  |  | La sociedad digital que realiza cambios en pensamientos, formas de emplear las nuevas tecnologías, manera de relacionarse entre los seres humanos, requiere de empresas abiertas a estos cambios que solucionen, de manera rápida, lo que sus usuarios necesitan: información en tiempo real, de consumo inmediato y que les permita, a su vez, tomar óptimas decisiones. | Sociedad digital  Tecnologías  Decisiones |
| **4** | ImaginADS brinda información del Corona Virus (COVID19), a tiempo real |  Nota de prensa en Hosteltur  Puede avanzar la tecnología en tiempos de COVID19? |  | Esto implica que las empresas se encuentren en continua evolución, lo que conlleva una gran responsabilidad para sus administradores y propietarios, quienes deben buscar alternativas de capacitación para ellos y para sus colaboradores, ubicar *software* que se ajusten y se acoplen, es decir, diseñados específicamente para cada una de ellas. Esto implica realizar cambios en sus estructuras físicas, adquiriendo activos fijos adecuados y que soporten dichos sistemas. | Empresas  Capacitación  Estructuras  Activos fijos |
| **5** | ▷ Competencia en la Empresa |  | Algunas empresas han venido haciendo ajustes de manera gradual, lo que las ha retardado para poder competir con otras, que sí han tenido la posibilidad económica de realizar estos ajustes más aceleradamente y poder ubicarse a la vanguardia del entorno actual. | Economía  Vanguardia |
| **6** | Dinero.com.sv - Ley de Competencia buscará facilitar la sana contienda  entre empresas |  | La empresa se convierte, entonces, en uno de los actores principales que se prepara para la responsabilidad social, para el crecimiento económico, no solo propio sino, al mismo tiempo, de su entorno; en ella se encuentra la matriz de cambio de las transformaciones que impactarán a las generaciones actuales y venideras, solucionando problemáticas apremiantes en un mundo cada vez más demandante, logrando modelos de organización administrativa y contable coordinados y que operen en total sinergia. | Empresa  Economía  Transformar  Modelos organizacionales |
| **7** | Beneficios de un software contable para contadores y empresarios  10 atributos que debe contener el mejor software contable  Software contable | GIITIC |  | Al mismo tiempo, reflejará un resultado positivo en sus colaboradores, quienes disminuyen cargas de estrés, delegando también en ellos la opción de aportar, de manera crítica al proceso, puesto que pasan de ser tomadores de información, a ser analíticos de la misma, tomando como referencia que un *software* contable realiza cálculos, procesa nómina y alimenta inventarios, función que de forma manual puede tomar días e incluso semanas, ejecutándolo en minutos. | Colaborador  Proceso  *Software*  Manual |
| **8** | Ejemplo de programa de capacitación en SST - SafetYA®  Problemas actuales de las Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo  en el Perú | Prevencionar Perú | Prevencionar Perú |  | De esta manera, los colaboradores son más productivos, y la empresa no tiene que parar sus actividades para determinar valores de activos, inventarios, etc.  Para obtener un funcionamiento adecuado, se demandan metodologías, tiempo de capacitación pero que repercute de manera positiva en toda la organización, debido a que no solo podrán analizar las necesidades de la misma, sino que propondrán cambios en sus diferentes áreas, logrando una mayor participación de todos los miembros de la organización y que actúen en coherencia, integrando la posibilidad de ser empresas idóneas y más competitivas. | Colaborador  Metodología  Capacitación  Participación |
|  | 122153\_v2 | | |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Slider Presentación | |
| **Introducción** | Y para finalizar, respondamos dos interrogantes sobre el *software* contable: | |
| **¿Cómo se ingresa información al *software*?**  Cada *software* maneja su propia plataforma o interfaz y, aunque puede semejarse una de otra, es necesario contar con una capacitación completa por parte del prestador del servicio, a los colaboradores que harán uso del mismo.  Para que el ingreso de la información se registre de manera adecuada, se debe tener presente:   * Una correcta clasificación de los hechos contables. * Una revisión de las cuentas que integran el sistema contable. * Cómo es la organización y su estructura. | | Contable Que Utiliza El Software De Factura Electrónica En El Equipo De Office  **Imagen:** 122153\_i67 |
| **¿Qué sucede cuando se registra la información?**  Posterior a que la organización haya registrado las diferentes transacciones o hechos económicos en los libros de acuerdo con el periodo contable, se procede a la generación de reportes.  Se podría decir que estos reportes son el resultado final de los hechos económicos de la organización, aquellos que sirven para determinar la utilidad o pérdida de la misma y, a su vez, tomar decisiones de mejora o de oportunidad.  Los reportes permiten conocer el estado real de la organización y son imprescindibles para la toma de decisiones (estado de situación financiera, estado de resultados, estado de pérdidas y ganancias, entre otros). | | Stock market graphs monitoring  **Imagen:** 122153\_i68 |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Recuerde explorar los demás recursos que se encuentran disponibles en este componente formativo; para ello, diríjase al menú principal, donde encontrará la síntesis, una actividad didáctica para reforzar los conceptos estudiados, material complementario, entre otros. |

**SÍNTESIS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Síntesis |
| Gestión del desarrollo administrativo e innovación  Síntesis: Contratos de trabajo y liquidación de nómina | |
| **Introducción** | El siguiente mapa integra los criterios y especificidades de los conocimientos expuestos en el presente componente formativo. |
|  | |

**ACTIVIDAD DIDÁCTICA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Actividad didáctica. Opción múltiple | | |
| Apreciado aprendiz, a continuación encontrará una serie de preguntas que deberá resolver, con el objetivo de evaluar la aprehensión de los conocimientos expuestos en este componente formativo. | | | empleado de nómina con papel de factura en la parte delantera del portátil con banner estilo página de diseño del sitio web - vector  **Imagen 1:** 122153\_i70 |
| 1. El valor a pagar por 5 horas extras diurnas, con un salario básico de $960.000 es de: | | |  |
| 1. $20.000 | | | 1. $4.000 |
| 1. $78.125 | | | 1. $25.000 |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre nómina. | | | |
| 2. La relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por: | | |  |
| 1. El sistema de la protección social. | | | 1. Código Sustantivo del Trabajo. |
| 1. Ley 1819 del 29 de diciembre de 2001. | | | 1. Unidad de gestión pensional y parafiscales. |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre legislación laboral. | | | |
| 3. El valor de las cesantías correspondiente a ochos meses de relación laboral, con un salario mensual de $1.500.000 es: | | |  |
| 1. $1.000.000 | | | 1. $1.055.427 |
| 1. $944.573 | | | 1. $1.500.000 |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre nómina. | | | |
| 4. Se establece un contrato de trabajo a término fijo con una duración de 6 meses (180 días); de acuerdo con lo anterior, el periodo de prueba es de: | | |  |
| 1. 30 días. | | | 1. 60 días. |
| 1. 36 días. | | | 1. 45 días. |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre legislación laboral. | | | |
| 5. Es una figura creada por la Ley 15 de 1959, y reglamentada por el Decreto 1258 de 1959, con el objetivo de subsidiar el costo de movilización de los empleados, desde su casa al lugar de trabajo. | |  | |
| 1. Cesantías. | | 1. Subsidio familiar. | |
| 1. Salario mínimo legal vigente. | | 1. Auxilio de transporte. | |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre nómina. | | | |
| 6. Seleccione cuál de los siguientes términos **NO** corresponde a los elementos básicos en la relación laboral. | |  | |
| 1. Patrono. | | 1. Salario. | |
| 1. Horas extras. | | 1. Trabajador. | |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre legislación laboral. | | | |
| 7. Jonny Hernández devenga mensualmente $1.000.000 más auxilio de transporte de $117.172; los costos que debe asumir el empleado por concepto de seguridad social son: | |  | |
| 1. $80.000 | | 1. $34.116 | |
| 1. $40.000 | | 1. Ninguna de las anteriores. | |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre nómina. | | | |
| 8. Jonny Hernández devenga mensualmente $1.000.000 más auxilio de transporte de $117.172; los costos que debe asumir el empleador por concepto de pensión son: | |  | |
| 1. $40.000 | | 1. $105.939 | |
| c. $120.000 | | d. $160.000 | |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre nómina. | | | |
| 9. Las hojas de cálculo se diferencian de los *software* contables en: | |  | |
| 1. Capacitación técnica. | | 1. Actualización en versiones. | |
| 1. Informes bajo normativa internacional. | | 1. Todas las anteriores. | |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema hojas de cálculo para la generación de informes financieros y *software* contable. | | | |
| 10. Los *software* contables presentan una integralidad de: | |  | |
| 1. Aplicaciones. | | 1. Módulos. | |
| 1. Informes. | | 1. Ninguna de las anteriores. | |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema hojas de cálculo para la generación de informes financieros y *software* contable. | | | |

Retroalimentación general positiva:

¡Felicitaciones! Ha logrado una óptima aprehensión de los conocimientos relacionados con los ccontratos de trabajo y liquidación de nómina.

Retroalimentación general negativa:

¡Inténtelo de nuevo! Lo invitamos a revisar nuevamente el material de estudio para afianzar los conocimientos presentados. ¡Ánimo!

**MATERIAL COMPLEMENTARIO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tipo de recurso | Material complementario | | |
| Tema | Referencia APA del material | tipo | Enlace |
| Nómina | Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO No. 41.148 <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html> | Documento legal | <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html> |
| Hojas de cálculo para la generación de informes financieros y *software* contable | IFRS Foundation. (s.f.). *Norma Internacional de Contabilidad 8. Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores.* <https://www.ctcp.gov.co/proyectos/contabilidad-e-informacion-financiera/documentos-organismos-internacionales/compilacion-marcos-tecnicos-de-informacion-financi/1534369239-2962> | PDF | <https://www.ctcp.gov.co/proyectos/contabilidad-e-informacion-financiera/documentos-organismos-internacionales/compilacion-marcos-tecnicos-de-informacion-financi/1534369239-2962> |
| Hojas de cálculo para la generación de informes financieros y *software* contable | Videos Siigo. (2020). *Siigo Nube – Aprende todo lo que puedes hacer con tu software administrativo* (video). YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Njn33SBa5SI> | Video | <https://www.youtube.com/watch?v=Njn33SBa5SI> |
| Hojas de cálculo para la generación de informes financieros y *software* contable | Siigo – Centro de Ayuda. (s.f.). *Siigo Nube Primeros Pasos.* <https://siigonube.portaldeclientes.siigo.com/pp/siigo-nube-primeros-pasos/> | Página web | <https://siigonube.portaldeclientes.siigo.com/pp/siigo-nube-primeros-pasos/> |

**GLOSARIO**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Glosario |
| Cesantía: | en Colombia, se refiere a una prestación social que todo empleador debe reconocer a sus trabajadores, con la finalidad que estos puedan atender sus necesidades primarias, en caso de quedar cesante. |
| Deducciones laborales: | valores que se le retienen al trabajador, ordenados por la ley laboral o aprobados por el empleado y que constituyen un menor valor del pago en nómina. |
| Despido laboral: | es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado, unilateralmente, un contrato laboral con su empleado. |
| Devengado: | es el reconocimiento y registro de un ingreso o un gasto en el periodo contable a que se refiere, a pesar que el desembolso o el cobro pueda ser hecho, todo o en parte, en el periodo anterior o posterior. |
| Empleador: | en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado. |
| Hoja de cálculo: | programa informático que simula una tabla de valores organizada en filas y columnas y que se emplea, entre otras muchas aplicaciones, en tareas de administración financiera y en contabilidad. |
| Salario: | es el pago que recibe de forma periódica, un trabajador de mano de su empleador, a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo estas las obligaciones principales de su relación contractual. |
| *Software* contable: | programa o aplicación informática que trata los datos contables de una empresa, mediante métodos sistemáticos. |
| Vacaciones: | corresponden a una determinada cantidad de tiempo en que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo. |

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Bibliografía |
| Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo de Trabajo (CST).* DO No 27.622 del 7 de junio de 1951. (Colombia). <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf> | |
| Rivera, D. M., Rivera Zarate, D. F. & Angulo Guiza, U. G. (2022). *Cartilla laboral Teoría y práctica 2022: Medidas laborales, seguridad social y nómina electrónica.* Ediciones de la U. | |